

| | |
|-------------|---|
| Title | リーダーシップの社会心理学的研究：特にリーダーの認知構造と集団課題との関係(Abstract_要旨) |
| Author(s) | 島, 久洋 |
| Citation | Kyoto University (京都大学) |
| Issue Date | 1972-05-23 |
| URL | http://hdl.handle.net/2433/213929 |
| Right | |
| Type | Thesis or Dissertation |
| Textversion | none |

【 2 】

| | |
|---------------|--|
| 氏 名 | 島 久 洋 しま ひさ ひろ |
| 学 位 の 種 類 | 文 学 博 士 |
| 学 位 記 番 号 | 文 博 第 16 号 |
| 学 位 授 与 の 日 付 | 昭 和 47 年 5 月 23 日 |
| 学 位 授 与 の 要 件 | 学 位 規 則 第 5 条 第 1 項 該 当 |
| 研 究 科 ・ 専 攻 | 文 学 研 究 科 心 理 学 専 攻 |
| 学 位 論 文 題 目 | リーダーシップの社会心理学的研究 —特にリーダーの認知構造と集団課題との関係— |
| 論文調査委員 | (主 査) 教 授 園 原 太 郎 教 授 野 田 又 夫 教 授 池 田 義 祐 |

論 文 内 容 の 要 旨

過去におけるリーダーの研究をみると、初期の特性論的研究では、あらゆる状況や文化を超えて、リーダーを特徴づける一貫した特性のタイプを発見できなかったために、リーダーシップを集団内の相互作用過程における集団の内的機能として把握しようとする機能論的研究が盛んに行なわれるようになった。それらの研究は、集団機能の表現形態として目標志向機能と集団維持機能とがあり、リーダーシップ機能としても、それらを適切に遂行する必要がある、ということを明らかにした。しかし、それらの機能が集団過程でリーダーによってどういう側面に実際に果たされているか、という事は殆んど問題にされていない。

このような従来のリーダーシップ研究の盲点を分析するために、著者は本論文の第1章で集団及び集団構造化過程について、第2章でリーダーシップに関する研究について、綿密な考察を行ない、従来の研究ではリーダーシップを集団の構造化過程の中にどのように位置づけるか、という点を十分に検討しなかった事を明かにする。集団をその構造化過程の中で検討すれば、リーダーは集団構造の明確化と共に出現してくる集団規範の代表者として機能してくることに留意されなければならない。

集団成員はたがいに異質な特性を持っておるけれども、集団の内的機能としてのリーダーシップを考えるときは、一応成員を等質なものとして考察し、その相互関係の力動間に生じる機能偏在の機能項としてリーダーも捉えられる。しかしリーダーが、現実の個人としてその役割の遂行即ち集団機能を実現するには、現実条件の下に集団の課題を集団成員の異質な特性、つまり成員の多様性に即応して再編成してゆくことが要求される。

それゆえ、一般に、リーダーの仕事としては、単に課題をどう再編成するかという仕事の外に、集団が異質な特性をもった成員から構成されている以上、それら集団成員の多様性をどう編成するかという事も重要な仕事になってくる。リーダーが、集団成員の特性に合わせて課題を適切に再編成する事によって集団の課題遂行も効果的に行なわれる。

このような見地からの研究は殆んど行なわれていなかったが、注目される一例としては、Fiedler の

AS₀との状況対応モデルがあげられる。

第4章においては、この Fiedler の所説を検討するために AS₀ と状況対応モデルが実験的に分析される。その結果、AS₀ が効果を持たない集団課題状況が存在する事が判明した。AS₀ で表わされたリーダーの認知的特性が集団機能として働く場合は、集団課題状況が非常に不適合なあるいは非常に適合している場合であり、その中間の適合度の集団課題状況では Fiedler のいう如き AS₀ と集団の課題遂行との間の一義的な関係は認められなかった。AS₀ で表わされたリーダーの認知的特性は、主として課題の再編成化に関する程度を示しているけれども、集団成員の特性を編成することにはあまり係わってこないと考えられる。

集団成員の能力や特性に合わせて課題の再編成をどうするかということに係わってくる認知的特性としては、他者の多様性の許容度が考えられるが、AS₀ はこれを表わすのには不十分である。それゆえ、他者の多様性の許容度をよりの確に表わす指標として DP と DN とが考案され、この指標としての有効性についての実験的検討が第5章に於いてなされた。

AS₀ は、幾人かの共働者の中から一緒に仕事をするのに最もやりやすい人とやりにくい人を選ぶ範疇の差の幅を表わしている。これに対して DP と DN は、一緒に仕事をする際にやりやすい人として選ぶ範疇の幅とやりにくい人として拒否する範疇の幅を、それぞれ表わしている。DP と DN が他者の多様性の許容度をよりの確に表わすものと考えられるのである。

DP, DN, そして AS₀ は、集団の相互作用の中での個人の認知的特性であり、一般性格的なものや知能テストで測られた能力等と直接関係がない。DP と DN は、一種の認知的分化度を表わしており（実験4）、他者の行動予測とも正の関係にある（実験5）。即ち、DP と DN の両得点が共に高いリーダーは、他者の行動の予測をより正確に行ない、他者の多様性をより正しく認知している。

第6章において、DP, DN 及び AS₀ の3指標によって表わされたリーダーの認知的特性がリーダーの役割遂行や集団の課題遂行に及ぼす効果を実験的に分析される。その結果、DP と DN によって表わされたリーダーの認知的特性は、AS₀ が効果を持たない集団課題状況においても有効であり、特に DP と DN の両得点が共に高いリーダーは、より適切に集団を運営し、効果的な集団の課題遂行をもたらす事が判明した。また、AS₀ が効果を持つ集団課題状況においても、DP と DN の両得点が共に高いリーダーは、AS₀ 得点で表わされたリーダーの認知的特性よりも集団の課題遂行に対して有効である事が判明した。

DP と DN の両得点が共に高いリーダーは集団成員の能力や異質な特性に合わせて課題の再編成化を適切に行なっているという事が考えられる。DP と DN の両得点が共に高いリーダーは、集団機能を有効に遂行し、成員の特性を引き出すという仕事に特に優れている。これに反して、AS₀ 得点の低いリーダーは、集団成員を等質化する方向で課題を再編成していく仕事に長けていると考えられる。

第7章において、これら対人認知特性が実際どこに効いてくるかを現実的なノルマ設定場面で検討してみた。その結果は、第6章における諸実験の結果と極めて類似していた。DP 得点の高いリーダーは、集団成員を区別して認知しており、各成員の能力や特性によく合致したノルマを設定していた。一方、AS₀ 得点の低いリーダーは、集団成員を等質的に把握し、全体として集団の成績を上げようとする意図に基づ

いて成員のノルマを設定していた。

第8章においては、これらの知見に基づき課題状況としての集団機能について総括的な考察がなされる。

論文審査の結果の要旨

リーダー及びリーダーシップの心理学的研究は、その数頗る多いけれども、著者が指摘する通り、特性論的研究か、集団機能論的研究かの何れかに偏し、この兩者をつなぐような見地によって問題を具体化した研究は、著者が研究の出発点とした Fiedler の一連の研究以外にはみられない。著者がこの点を取りあげて、従来のリーダーシップ研究の盲点を指摘した考察は極めて有意義である。著者は Fiedler の研究において中心的な重みをもっている AS_0 で表わされるリーダーの認知的特性が、リーダーシップ機能を予言するには不十分であることを実験的に明らかにし、集団課題状況においてのリーダーの特性としては、集団成員の個性的特質を許容し、これを集団課題の中に再編成することの重要性を、DN, DP の測定的示標を考案して実験的に証明した。リーダーシップの社会心理学的研究に、マンネリズムを脱却する重要な研究を進めたものとして高く評価される。

よって、本論文は文学博士の学位論文として価値あるものと認める。